

00000074

ODEBRECHT

**Código
de Conducta**

01/2014

Índice

1. Acerca del Código	03
2. Relaciones con Clientes.....	04
3. Relaciones con los Accionistas	04
3.1. Información Privilegiada.....	05
4. Responsabilidades de los Integrantes	06
4.1. Oportunidad en el Trabajo.....	06
4.2. Igualdad.....	07
4.3. Ambiente Laboral	07
4.4. Utilización y preservación de los bienes de la Organización Odebrecht.....	08
5. Relaciones con Agentes Públicos y Privados.....	09
5.1. Obsequios	10
5.2. Contribución Electoral.....	10
5.3. Ejercicio del Derecho Político.....	11
6. Relaciones con Proveedores	12
7. Relaciones con Competidores	12
8. Relaciones con Empresas o Integrante de Consorcio de empresas o Asociadas.....	13
9. Conflicto de Interés	14
10. Asientos Contables	15
11. Respeto a las Leyes.....	15
12. Responsabilidad Social y Derechos Humanos	16
13. Trabajo Forzado y/o Infantil, Explotación Sexual de Niños y Adolescentes y Tráfico de Personas.....	17
14. Salud, Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente	18
15. Cuestiones sobre este Código de Conducta.....	18

**Código de Conducta
de la Organización
Odebrecht**

1. ACERCA DEL CÓDIGO

Los principios y conceptos que orientan las acciones empresariales en la Organización Odebrecht ("**Organización**") se encuentran consolidados en la Tecnología Empresarial Odebrecht ("TEO"), que es la referencia ética y cultural común a todos sus Integrantes.

Los principios y demás lineamientos sobre temas específicos definidos en el Código son desgloses de la TEO, que deben orientar en lo que respecta a las relaciones internas y externas de todos los Integrantes independientemente de sus atribuciones y responsabilidades, en conjunto y de forma integrada con las demás Políticas y lineamientos de la **Organización**, las cuales también son desgloses de la TEO.

El conjunto de los Integrantes conforma la **Organización**, cuya cultura, afianzada en el Principio de la Confianza en el Ser Humano, presupone la práctica de las conductas fundamentadas en la TEO y sus desgloses, de acuerdo con el ejemplo dado por el presente Código, por todos sus Integrantes.

Además, la **Organización** entiende que los principios y demás lineamientos planteados en este Código también deben ser practicados por toda su cadena de valor. De este modo, se espera que todos los Clientes, Proveedores, sociedades controladas o asociadas, o en las cuales participen como consorciadas Empresas que integran la **Organización**, divulguen dichos principios y lineamientos a todos sus Integrantes, y también que los traspasen a su respectiva red de suministro y Clientes, a fin de transmitir y garantizar que los principios éticos aquí mencionados sean efectivamente practicados.

La presencia de la **Organización** en los mercados nacional e internacional, así como la participación de los Integrantes en diferentes negocios, regiones geográficas y culturas que constituyen mercados globalizados y competitivos, exigen, además de estándares transparentes de actuación, el respeto a los diversos ordenamientos jurídicos.

2. RELACIONES CON CLIENTES

—
El Cliente satisfecho es el fundamento de la existencia de la **Organización**.

Por consiguiente, el principio básico de la acción empresarial de los Integrantes de la **Organización** es servir al Cliente, con énfasis en la calidad, la productividad y la innovación; con responsabilidad social, comunitaria y ambiental; y con total respeto a las leyes y reglamentos de cada País o región en donde actúan.

3. RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS

—
Los Accionistas son satisfechos mediante los retornos adecuados y la valorización segura de su Patrimonio Tangible e Intangible, por medio de la práctica de la TEO, de las Políticas y de sus desgloses.

La relación con los Accionistas debe tener como base la comunicación precisa y oportuna de informaciones, que les permitan acompañar el desempeño y las tendencias de la Empresa, especialmente aquellas que pueden impactar en sus resultados tangibles e intangibles.

3.1. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Se prohíbe a cualquier persona, ya sea Integrante o Accionista de la **Organización**, o cualquier tercero que tenga acceso a información privilegiada, comprar o vender valores mobiliarios provenientes de alguna Empresa de la **Organización**, o divulgar esta información a terceros para que estos últimos lo realicen, dentro de los 15 (quince) días anteriores a la publicación de la información trimestral o anual de la Empresa o previamente a la comunicación de acto o hecho relevante.

La información se considera privilegiada si no fuera conocida por los inversionistas, y estos la consideren importante para tomar una decisión de compra, venta o continuar como tenedor de valores mobiliarios emitidos por alguna de las Empresas de la **Organización**.

Cabe destacar que cualquier Integrante puede contar con información privilegiada, independientemente del nivel de responsabilidad o del cargo que ocupa.

Algunos ejemplos de información privilegiada son: planes de inversión o desinversión, proyecciones de resultados, nuevos productos o procesos en desarrollo, contingencias o circunstancias administrativas, judiciales o arbitrales sobrevinientes, y licitaciones vencidas y no divulgadas aún.

El Integrante podrá, sin embargo, negociar los valores mobiliarios de cualquier Empresa de la **Organización**, siempre que lo haga respetando las normas y reglamentaciones aplicables al tema, así como el buen juicio y las prácticas de la **Organización** de no incentivar los movimientos/ganancias volátiles y de corto plazo con sus valores mobiliarios.

4. RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES

Los Integrantes de la **Organización** pactan sus acciones y sus vínculos en el Principio de la Confianza en el Ser Humano, en su potencial y en sus ganas de desarrollarse.

Todos los Integrantes cuentan con la responsabilidad de ejercer sus obligaciones y dirigir los negocios de la **Organización** con transparencia y dentro del estricto cumplimiento de la ley, en lo que respecta a los derechos humanos, el medio ambiente y los principios y lineamientos de la **Organización**.

Cada Integrante, por lo tanto, es responsable por cumplir, implementar y difundir este Código de Conducta. Le corresponde a los Líderes de la **Organización** influenciar a sus Liderados a través del ejemplo, en el sentido de asegurar el cumplimiento de las conductas definidas en el presente Código, en conjunto o de manera integrada con la práctica de la TEO, de las Políticas y demás desgloses de la TEO.

Al presentarse dudas sobre las disposiciones del presente Código de Conducta o sobre la honestidad de cualquier acto, el Integrante debe buscar el apoyo de su Líder directo, del Líder de este último, y así sucesivamente, hasta subsanar la duda.

No es conducta aceptable ignorar la acción cuestionable, omitir o alegar desconocimiento de su naturaleza.

4.1. OPORTUNIDAD EN EL TRABAJO

Todos en la **Organización** cuentan con las mismas posibilidades frente a las oportunidades de trabajo.

De este modo, en los procedimientos de identificación, contratación, atribución

de desafíos y responsabilidades, oportunidades de crecimiento y capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, prevalecen exclusivamente los requisitos, las necesidades y resultados del trabajo, el mérito, las calificaciones personales y profesionales y el potencial de cada uno, de acuerdo con lo estipulado en la "Política para la Identificación, Desarrollo, Evaluación e Integración de Personas en la Organización Odebrecht".

4.2. IGUALDAD

No es admisible en la **Organización** ningún preconcepto o discriminación de personas, ya sea por causa de raza, nacionalidad, origen, religión, sexo, preferencia sexual, clase social, estado civil, edad, peso, altura, discapacidad física u otras características personales.

4.3. AMBIENTE LABORAL

La **Organización** espera cordialidad en el trato, confianza, respeto y una conducta digna y honesta en las relaciones entre sus Integrantes, independientemente de cualquier posición jerárquica, cargo o función.

Todos los Líderes en la **Organización** deben garantizar a sus Liderados un ambiente laboral libre de insinuaciones o restricciones de cualquier índole, para evitar posibles complicaciones personales.

No se admite el uso de la posición de Líder para solicitar favores o servicios personales a los Liderados. Tampoco se tolerarán amenazas o asedios de cualquier tipo, incluyendo - pero sin limitarse - a las mujeres.

No se admite intrusión en la vida privada de las personas, ni en el ámbito laboral ni fuera de él.

Se espera de todos secreto y confidencialidad sobre los asuntos de la Empresa y la preservación del nombre y de la imagen de la **Organización**, inclusive por el comportamiento adecuado de cada uno.

4.4. UTILIZACIÓN Y PRESERVACIÓN DE LOS BIENES DE LA ORGANIZACIÓN ODEBRECHT

Es responsabilidad de los Integrantes velar por la conservación de los activos de la **Organización**, que abarcan instalaciones, máquinas, equipamientos, muebles, vehículos y valores, entre otros.

El acceso a Internet y al teléfono, como el uso de e-mails, software hardware, equipos y otros bienes de la **Organización** deben limitarse sólo a la actividad profesional del Integrante, y cumplir con las demás disposiciones establecidas en políticas, instrucciones y otros lineamientos de la **Organización**.

Todos los datos producidos y mantenidos en los equipos y sistemas de información de la **Organización** son de su exclusiva propiedad. El Integrante debe saber que la **Organización** tiene acceso a los registros de acceso a Internet, e-mail e informaciones almacenadas en las computadoras de la **Empresa** y al uso de los recursos de telefonía móvil y fija de la **Compañía**. El Integrante no debe tener expectativa de privacidad en lo que respecta a esta clase de asuntos.

5. RELACIONES CON AGENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Queda prohibido a todos los Integrantes de la **Organización**:

- financiar, costear o patrocinar, de cualquier manera, la práctica de actos ilícitos;
- utilizar un tercero para disimular u ocultar su identidad e intereses reales con el propósito de practicar actos ilícitos;
- ofrecer, prometer, conceder, autorizar, aceptar o recibir, directa o indirectamente, cualquier tipo de ventaja, pago, obsequio o entretenimiento que:
 - contradiga los lineamientos de la **Organización**; o
 - pueda ser interpretado como ventaja indebida, coima, soborno o pago en virtud de la infracción de cualquier ley, inclusive pagos inadecuados o ilícitos a un agente público, privado o de cualquier otro sector; o
 - infrinja cualquier legislación o reglamentación a la cual una Empresa de la **Organización** esté sujeta.

Se considera agente público aquel que, incluso de manera transitoria o sin recibir remuneración, sea miembro de un partido político o candidato a puesto político o ejerza cargo, empleo o función:

- pública;
- en representaciones diplomáticas de los países o en organizaciones públicas internacionales;
- en empresas controladas, directa o indirectamente, por el gobierno;
- en empresas u organizaciones sociales prestadoras de servicios contratadas o con convenio para la ejecución de actividades típicas de la Administración Pública, y
- en empresas u otras entidades en las cuales el organismo gubernamental posea participación o sobre las cuales pueda, directa o indirectamente, ejercer control.

También se prohíbe ofrecer obsequios, beneficios, inclusive el pago de viajes a los agentes públicos y privados o a sus familiares, con el propósito de influir en sus decisiones.

Todos deben saber evaluar el tipo de entretenimiento o recreación que es legítimo ofrecerle al agente público o privado, teniendo en cuenta las presentes orientaciones, la ley y los reglamentos del País o región en donde se encuentren desempeñando sus actividades.

Al presentarse dudas respecto a la honestidad de cualquier acto, el Integrante debe buscar el apoyo de su Líder directo, y así sucesivamente, hasta subsanar la duda.

No es conducta aceptable ignorar la acción cuestionable, ni omitir o alegar desconocimiento de su naturaleza.

5.1. OBSEQUIOS

Los obsequios que se destinan a Clientes, Proveedores y demás personas vinculadas profesionalmente a los Integrantes de la **Organización**, no deben efectuarse con el propósito de obsequiar retribuir o satisfacer el vínculo estrictamente personal.

Se entiende por obsequio todo ítem de valor reducido que puede ser distribuido para cumplir con las funciones estratégicas de recordatorio de la marca y/o de agradecimiento, como por ejemplo lapiceras, cuadernos y agendas.

5.2. CONTRIBUCIÓN ELECTORAL

La **Organización** entiende que las contribuciones electorales, practicadas dentro de la ley, fortalecen la democracia. Sin embargo, las mismas, cuando se realicen en nombre de las Empresas, únicamente podrán efectuarse mediante

aprobación previa del Líder Empresarial o Director Ejecutivo del Negocio, en Brasil, o del Responsable Político Estratégico del País, cuando en otros países.

Dicha autorización no es necesaria cuando el Integrante, en su nombre, o en el ejercicio de su ciudadanía, desee hacer donaciones, bajo los términos de la ley, a agentes públicos, partidos políticos o a sus miembros, a candidatos a puestos políticos, entidades públicas, instituciones de caridad, asociaciones y ONGs.

Cualquier duda sobre la legalidad de la contribución debe ser dirigida al Responsable Jurídico del Negocio.

5.3. EJERCICIO DEL DERECHO POLÍTICO

La **Organización**, de acuerdo con sus principios y valores empresariales, no adopta posición Política o Partidaria y, por lo tanto, debe ser preservada de la acción Política de sus Integrantes.

No obstante:

- reafirma la importancia del pleno ejercicio de la Ciudadanía de sus Integrantes, en el cual se incluye la libre manifestación del pensamiento y la opción individual de participación política, afiliación partidaria y candidatura a cargos públicos o políticos; y
- define que los Integrantes que opten por postularse a cargos políticos o públicos, o quieran manifestarse política y públicamente, no deben aprovecharse de la posición que ocupan en la **Organización**, ni utilizar ningún recurso o medio de las Empresas de la **Organización**, y deben, si, alejarse de sus actividades por medio de la desvinculación de la misma.

6. RELACIONES CON PROVEEDORES

—

La identificación y la contratación de proveedores de productos o prestadores de servicios de cualquier naturaleza, deben siempre tener por finalidad el mejor interés de la Empresa y estar identificadas por criterios técnicos y profesionales, tales como competencias, calidad, cumplimiento de plazo, precio, estabilidad financiera, etc.

Queda prohibida la realización de negocios con proveedores o prestadores de servicio de dudosa reputación, o que no respeten las normas y las exigencias obrantes en el presente Código.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este acápite, en el caso de que algún Integrante desee contratar un proveedor de producto o prestador de servicio de cualquier naturaleza (persona física o jurídica), con el cual el tuviera relación familiar o vínculo personal estrecho, o en el cual tenga participación societaria relevante o ejerza cargo de administración, dicho Integrante deberá discutir el asunto con su Líder directo y obtener autorización del mismo para este fin.

Se entiende por relación familiar o cónyuge, pareja, padre, hermanos, hijos, tíos, sobrinos y primos, incluso los del cónyuge y/o pareja.

7. RELACIONES CON COMPETIDORES

—

La competencia leal debe ser un elemento básico en todas las operaciones de las Empresas de la **Organización**. La competitividad de las acciones empresariales de la **Organización** debe ejercerse y medirse según este principio.

No se deben hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores, ni que contribuyan a la circulación de rumores sobre ellos.

Los competidores deben ser tratados con el mismo respeto con el que la Empresa espera ser tratada.

Aún así, se prohíbe proporcionar información de propiedad de la Organización a competidores.

Las Empresas de la Organización deben actuar en estricto cumplimiento de las normas que tienen por objetivo preservar la naturaleza competitiva de las licitaciones públicas y privadas, prohibiéndose cualquier práctica o acto que tenga por objetivo frustrar o fraguar el carácter competitivo de este tipo de procedimiento.

8. RELACIONES CON EMPRESAS O INTEGRANTE DE CONSORCIO DE EMPRESAS O ASOCIADAS

Los Integrantes de la Organización deberán respetar todos los términos y condiciones dispuestos en el presente Código respecto a su eventual relación con empresas o Integrante de consorcio de empresas o asociadas.

9. CONFLICTO DE INTERÉS

En la conducción de sus responsabilidades profesionales y en sus acciones personales, los Integrantes de la **Organización** deben velar para que no exista conflicto de interés ni daños en la imagen de la **Organización**.

Los conflictos de interés, por lo general, se perciben fácilmente y siempre se pueden evitar.

No obstante, en ciertas ocasiones surgen situaciones que pueden generar dudas, las cuales se deben discutir con el Líder directo, y así sucesivamente, hasta subsanar las mismas. Sin embargo, es importante resaltar que, en general, donde existe duda existe el conflicto.

A título de ejemplo, siguen algunas situaciones en donde el Integrante puede verse frente a un conflicto de intereses:

- tener interés personal que pueda afectar su capacidad de evaluación de un negocio de interés de la **Organización**;
- disponer de información confidencial que, de ser utilizada, puede beneficiarlo personalmente;
- aceptar tareas o responsabilidades externas de índole personal que puedan afectar su desempeño en la Empresa;
- aceptar obsequios, entretenimientos, viajes o beneficios directos o indirectos por parte de terceros, que puedan interpretarse como retribución para obtener posición favorable de la **Organización** en negocio de interés de terceros;
- adquirir acciones de Clientes o Proveedores de la **Organización**, basándose en información privilegiada, o proveer este tipo de información a terceros;
- utilizar recursos y activos de la Empresa para atender intereses particulares. Bajo ningún concepto, compromisos empresariales pueden ser justificativa para satisfacer un interés personal;

- mantener relaciones comerciales privadas con Clientes, Proveedores o Socios Comerciales, en las cuales pueda obtener privilegios debido a sus responsabilidades en la **Organización**;
- hacer pedidos o indicar candidatos para la nómina de personal de Clientes, Proveedores o Socios Comerciales;
- contratar directamente a parientes, o llevar a otra persona a hacerlo, sin atender los principios establecidos de competencia y potencial.

10. ASIENTOS CONTABLES

—
La fidelidad y transparencia de la contabilidad de las Empresas que integran la **Organización** son fundamentales.

La legislación, las normas y los principios contables comúnmente aceptados deben tener un riguroso cumplimiento, de forma de generar asientos e informes consistentes que posibiliten la divulgación y la evaluación de las operaciones y resultados de la Empresa.

11. RESPETO A LAS LEYES

—
En sus acciones empresariales, los Integrantes de la **Organización** deben respetar y obedecer las leyes y reglamentos de cada País o región en donde actúan.

La actuación diversificada en negocios y en la geografía impone un comportamiento a los Integrantes de la **Organización**, que va más allá del texto de la ley.

Es necesario que todos preserven el espíritu de las Leyes y Reglamentos, respeten los más elevados estándares de honestidad e integridad, y prevengan incluso la apariencia de actos indebidos.

Esta responsabilidad implica también la adopción de las medidas correspondientes al tenerse conocimiento de irregularidades practicadas por terceros que puedan comprometer el nombre o los intereses de la **Organización**.

Cualquier duda sobre la legalidad de una conducta debe ser dirigida al Responsable Jurídico del Negocio.

12. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

Los Integrantes de la **Organización** cumplen su responsabilidad social fundamental por medio del trabajo realizado con calidad y productividad, a través de la prestación de buenos servicios y de la provisión de producción de calidad, respetando la legislación, evitando desperdicios, respetando al medio ambiente, los valores culturales, los derechos humanos y la organización social en las comunidades.

De esta manera, satisfacen a sus Clientes, crean oportunidades de trabajo, contribuyen para el desarrollo sostenible de los países y de las regiones que actúan y generan riquezas para la sociedad.

La contribución a la comunidad se amplía de forma espontánea por medio de las acciones de la Fundación Odebrecht y de las Empresas, a través de iniciativas orientadas por las Políticas de Sostenibilidad y Comunicación de la **Organización**.

Se debe valorar la participación voluntaria de los Integrantes de la **Organización** en acciones comunitarias. En estas acciones, el Integrante que desee utilizar tiempo y recursos de las Empresas deberá hacerlo con la aprobación previa de su Líder directo y de acuerdo con los lineamientos empresariales de la **Organización**.

13. TRABAJO FORZADO Y/O INFANTIL, EXPLOTACIÓN SEXUAL DE NIÑOS Y ADOLESCENTES Y TRÁFICO DE PERSONAS

—
La **Organización** no tolera, no permite, no contempora y no realiza negocios que impliquen el trabajo forzado o infantil, la explotación sexual de niños y adolescentes y el tráfico de seres humanos, en ningún proceso relacionado con las actividades de sus Empresas o de su cadena de valor.

En todas las situaciones que involucren a los negocios dirigidos por Empresas de la **Organización**, las acciones empresariales, donde quiera que sucedan, deben cumplir con los requisitos legales aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

14. SALUD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

—

Todos los Integrantes de la **Organización**, en sus acciones empresariales, deben conocer y cumplir con los requisitos relacionados con la protección ambiental, la seguridad en el trabajo, su propia salud, así como también la de los demás Integrantes, de subcontratados y demás personas involucradas directamente en las actividades de la Empresa. Su postura, por lo tanto, debe ser de intolerancia ante los riesgos sin control y la incidencia de accidentes de cualquier naturaleza, y en especial de trabajo. Dicha actuación debe estar en conformidad con la legislación de cada lugar de actuación, los compromisos de las Empresas y la Política de Sostenibilidad de la **Organización**.

15. CUESTIONES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

—

Cada Integrante de la **Organización** debe recibir una copia completa del Código de Conducta y, si fuere necesario, procurar la total aclaración de sus disposiciones con el Líder directo, con el Líder de este último y así sucesivamente, hasta que considere haber obtenido la comprensión necesaria para moderar su conducta como Integrante de la **Organización**, debiendo, en este momento, registrar que está plenamente informado sobre esto.

De un modo general, las cuestiones éticas no las crean personas que las enfrentan. Las mismas surgen, frente a las personas, en función de la diversidad de situaciones que se presentan en las acciones personales y profesionales.

Las definiciones que contiene el presente Código permiten evaluar e identificar gran parte de estas situaciones, para evitar comportamientos considerados no éticos, pero no detallan, necesariamente, todas las situaciones.

No buscar la total aclaración de las dudas, o ignorar la acción cuestionable propia o de terceros que hayan reflexionado sobre la **Organización**, ya sea por omisión o que aleguen desconocimiento de su naturaleza, no es una conducta aceptable.

Así, en caso de surgir dudas sobre cuál conducta se debe adoptar o en caso que tenga conocimiento de violaciones a este Código o a sus desgloses, por parte de cualquier persona, el Integrante no podrá abstenerse y deberá comunicar el asunto a su Líder directo de forma abierta y sincera.

Si fuere necesario, el Integrante puede también acceder al Responsable de Conformidad del Negocio, al Líder de su Líder, y al Líder Empresarial o al Director Ejecutivo en el ámbito de los Negocios y hasta el Director Presidente en el ámbito de Odebrecht S.A.

Si la duda fuere relativa a los aspectos legales de una conducta, la misma debe ser dirigida al Responsable Jurídico del Negocio.

En caso de que exista alguna incomodidad en el posicionamiento explícito o, en caso que el Integrante tenga fuertes razones para mantener el anonimato en el relato de violación a este Código, podrá utilizar el canal Línea de Ética y contar con el apoyo de herramientas como correo electrónico y línea de teléfono gratuita, como se describe a continuación.

El canal Línea de Ética se encuentra disponible para cada una de las Empresas de la **Organización** para que sus Integrantes, Terceros, Proveedores, Clientes y demás Colaboradores puedan, de forma segura y responsable, brindar información para mantener los ambientes corporativos seguros, éticos, transparentes y productivos.

La práctica de la delegación planificada en la **Organización** demanda de cada Integrante, y en especial de los Líderes de la **Organización**, no solo *ser* sino *parecer*.

De esta manera, todos los Líderes (y Liderados) tienen la obligación de apercibir a sus Liderados (y Líderes) sobre actos y posturas eventuales de estos últimos que no *parezcan* correctas en cierto aspecto.

No se permitirá ni tolerará ninguna represalia contra un Integrante que, de buena fe, relate una preocupación sobre conducta ilegal o en disconformidad con los lineamientos establecidos en el presente Código de Conducta.

El proceder, por parte del Integrante de la forma antes mencionada, reforzará los principios éticos de la **Organización** y contribuirá a mantener este Código siempre vivo y actual. El Integrante que infrinja este Código, o permita que un Integrante de su equipo lo haga, estará sujeto a medida disciplinaria.

Declaración de Aceptación y Compromiso

Declaro, para todos los fines, haber recibido una copia completa del Código de Conducta de la **Organización**, haber tomado conocimiento de sus disposiciones, comprometiéndome a cumplirlas íntegramente.

Declaro también, que he sido comunicado sobre la obligatoriedad de su cumplimiento en todas las situaciones y circunstancias que estén directa o indirectamente establecidas en mi contrato de trabajo.

Declaro, por último, que en la hipótesis de ocurrir situaciones no reguladas en forma expresa en este Código con relación a la conducta exigida o esperada, informaré inmediatamente tal hecho al Líder del área donde actúo.

Nombre:

Área donde actúo:

Lugar y Fecha:

Firma:

Declaración de Aceptación Compromiso

Declaro, para todos los fines, haber recibido una copia completa del Código de Conducta de la **Organización**, haber tomado conocimiento de sus disposiciones, comprometiéndome a cumplirlas íntegramente.

Declaro también, que he sido comunicado sobre la obligatoriedad de su cumplimiento en todas las situaciones y circunstancias que estén directa o indirectamente establecidas en mi contrato de trabajo.

Declaro, por último, que en la hipótesis de ocurrir situaciones no reguladas en forma expresa en este Código con relación a la conducta exigida o esperada, informaré inmediatamente tal hecho al Líder del área donde actúo.

Nombre:

Área donde actúo:

Lugar y Fecha:

Fecha:

ODEBRECHT